

**PENGARUH MOTIVASI, GAYA KEPEMIMPINAN DAN
PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PERUSAHAAN JASA
(survey pada karyawan RS. PKU Aisyiyah Boyolali)**



Skripsi

Diajukan Guna Melengkapi Tugas dan Memenuhi Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi Akuntansi Fakultas Ekonomi
Universitas Muhammadiyah Surakarta

Oleh:

ENI PURWANTI

B200 060 051

**FAKULTAS EKONOMI AKUNTANSI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2010**

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Hampir dapat dipastikan krisis yang diikuti dengan kerusuhan sosial, seperti pada bulan Mei 1998, berakibat pada peningkatan angkatan kerja yang bekerja pada sektor informal, hal tersebut ditandai dengan merebaknya perdagangan sektor informal diberbagai tempat (Mulyanto, 2007).

Dalam menghadapi beratnya tekanan persaingan seharusnya Indonesia telah berusaha meningkatkan kualitas sumber daya manusianya sejak tiga puluh atau dua puluh tahun yang lalu, karena hanya sumber daya manusia yang handal yang dapat menjadi keunggulan kompetitif bagi negara berkembang seperti Indonesia untuk mendapatkan manfaat dari era globalisasi tersebut. Sumber daya manusia yang mempunyai etos kerja tinggi, terlatih dan terampil sebuah organisasi dapat melakukan pelatihan, pendidikan dan bimbingan bagi sumber daya manusianya. Hanya saja untuk menghasilkan kinerja dan prestasi kerja yang tinggi seorang karyawan tidak hanya perlu memiliki keterampilan, tetapi juga harus memiliki keinginan dan kegairahan untuk berprestasi tinggi karena berkembang atau tidaknya suatu organisasi baik itu organisasi pemerintahan maupun swasta, sangat ditentukan oleh anggota personil dari organisasi itu sendiri (Biatna, 2008).

Dalam konteks pekerjaan, motivasi merupakan salah satu faktor penting dalam mendorong seorang karyawan untuk bekerja (Adie, 2009). Motivasi adalah

kesediaan individu untuk mengeluarkan upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi (Stephen P. Robbins, 2001).

Ada tiga elemen kunci dalam motivasi yaitu upaya, tujuan dan kebutuhan organisasi. Salah satu elemen yang bernilai penting dalam sistem manajemen perusahaan selain motivasi kerja kepada para karyawan adalah kepemimpinan (*leadership*). Hasil dari beberapa penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan sangat diperlukan untuk meningkatkan daya saing perusahaan secara berkelanjutan.. Kepemimpinan adalah suatu proses dimana seseorang dapat menjadi pemimpin (*leader*) melalui aktivitas yang terus menerus sehingga dapat mempengaruhi yang dipimpinnya (*followers*) dalam rangka untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan (Ida Ayu, 2008).

Kepemimpinan yang efektif akan sangat berpengaruh terhadap kinerja bawahan dalam suatu organisasi. Hal ini mengindikasikan bahwa bawahan akan memiliki kinerja melebihi apa yang disyaratkan oleh organisasi jika kepemimpinannya efektif, apabila kinerja bawahan yang tinggi dengan sendirinya akan berimbas pada kinerja organisasi yang tinggi pula. Karenanya organisasi akan mampu bertahan dalam lingkungan yang semakin ketat. Disamping itu, organisasi akan mampu meningkatkan sumber daya yang dimiliki sehingga mampu mencapai keunggulan kompetitif, terutama dalam sumber daya manusianya. Gaya kepemimpinan yang efektif, dalam hal ini adalah mampu meningkatkan kinerja organisasi, akan berbeda-beda tergantung pada situasi dan kondisi yang dialami. Keadaan pekerja atau karyawan, budaya, dan iklim organisasi akan mempengaruhi tipe kepemimpinan yang diterapkan. Dengan kata

lain, tipe kepemimpinan yang efektif akan sangat bervariasi antara satu perusahaan dengan perusahaan lain tergantung pada faktor-faktor situasional yang dihadapi (Hening dan Ratna, 2007).

Sejalan dengan perkembangan suatu organisasi maka diperlukan usaha-usaha untuk meningkatkan keterampilan maupun profesionalisme pegawai dengan memberikan perhatian dan pembinaan yang pada akhirnya diharapkan dapat mengembangkan karier pegawai. Hal ini perlu dilakukan karena adanya sistem informasi dan teknologi yang terus-menerus berubah dalam era globalisasi yang semakin kompleks. Pengembangan karier seseorang pegawai perlu dilakukan karena seorang pegawai bekerja dalam suatu organisasi tidak hanya ingin memperoleh apa yang dipunyainya hari ini, tetapi juga mengharapkan ada perubahan, ada kemajuan, ada kesempatan yang diberikan kepadanya untuk maju ketingkat yang lebih tinggi dan lebih baik. Setiap orang akan merasa bosan pada suatu kondisi yang itu-itu saja, mereka selalu mengharapkan akan ada perubahan dan jaminan bahwa dari waktu ke waktu untuk mendapat pengakuan yang lebih besar dan lebih baik dari lingkungan tempatnya bekerja.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, penulis mencoba untuk meneliti tentang kinerja karyawan. Adapun judul yang akan diteliti “ **Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan, dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Jasa**” (Survey pada RS, PKU Aisyiyah Boyolali)

B. Perumusan Masalah

Dalam penelitian ini, penulis mengambil rumusan masalah yang akan diteliti sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh antara motivasi karyawan terhadap kinerja karyawan rumah sakit ?
2. Apakah ada pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan rumah sakit ?
3. Apakah ada pengaruh antara pengembangan karier terhadap kinerja karyawan rumah sakit?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan rumah sakit .
2. Untuk mengetahui pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan rumah sakit .
3. Untuk mengetahui pengaruh antara pengembangan karier terhadap kinerja karyawan rumah sakit.

D. Pembatasan Masalah

Agar masalah ini lebih terarah dan tidak menyimpang dari pokok pembahasan oleh karena itu pembatasan masalah dalam penelitian ini di fokuskan pada faktor motivasi, gaya kepemimpinan, pengembangan karier dan kinerja.

Untuk dapat mencapai tujuan suatu organisasi karyawan perlu di kelola dan dilatih keahliannya. Oleh karena itu perlu adanya pemberian motivasi, kesempatan untuk mengembangkan karier serta perilaku pemimpin yang diterapkan sesuai dengan situasi yang ada dalam suatu organisasi.

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat bagi perusahaan:

Sebagai bahan informasi tambahan dan bahan pertimbangan perusahaan dalam mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi, gaya kepemimpinan dan pengembangan karier terhadap kinerja setiap individu karyawan.

2. Manfaat bagi penulis :

1). Dapat menambah pengetahuan penulis tentang hal – hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

2). Untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar kesarjanaan dalam fakultas Ekonomi pada Universitas Muhammadiyah Surakarta (UMS).

F. Sistematika Penelitian

Untuk memperoleh gambaran singkat, penelitian ini dibagi dalam lima bab yang secara garis besarnya bab demi bab disusun sebagai berikut :

BAB I: PENDAHULUAN

Dalam bab ini merangkap adanya latar belakang masalah, perumusan masalah, pembatasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penelitian.

BAB II: TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini diuraikan mengenai deskripsi teoritis variabel penelitian yang meliputi teori motivasi, gaya kepemimpinan, pengembangan karier terhadap kinerja, kerangka berpikir, penelitian terdahulu dan perumusan hipotesis.

BAB III: METODE PENELITIAN

Merupakan metode penelitian yang berisi tentang populasi, sampel, metode pengumpulan data, definisi dan pengukuran variabel, serta metode analisis data.

BAB IV: ANALISIS DATA

Dalam bab ini membahas mengenai gambaran umum perusahaan, pengujian data, pengujian hipotesis dan pembahasan hasil.

BAB V: PENUTUP

Dalam bab ini berisi mengenai kesimpulan yang didapat dari hasil analisis data yang dilakukan, keterbatasan yang melekat pada penelitian dan saran-saran yang ditujukan untuk penelitian berikutnya.